

УДК 331.101.262:658(477)

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ****канд. экон. наук, доц. О.П. КОШУЛЬКО****(Черкасский государственный технологический университет, Украина)**

Рассматриваются инновационные подходы к усовершенствованию системы управления человеческим капиталом на современных предприятиях. Определяются направления инвестирования человеческого капитала для создания методики измерения рыночной стоимости человеческого капитала на отечественных предприятиях, разрабатывается комплекс мероприятий по его развитию, сохранению и эффективному использованию для сохранения конкурентоспособности предприятий на рынке. Для того чтобы совершенствовать управление человеческим капиталом и благодаря этому получать дополнительную прибыль, необходимо на современных предприятиях внедрять инновационно-инвестиционный менеджмент персонала, который является носителем ценного человеческого капитала.

Введение. Если до недавнего времени в экономике предприятия значению человека отводилась второстепенная роль, то с началом трансформации украинской экономики осознается важность интеллектуальных способностей, креативности, образованности личности, и эти качества, накапливаясь, образуют человеческий капитал, который является стратегическим ресурсом экономического роста предприятия при условии постоянного развития и накопления. Проблема современных отечественных предприятий состоит в том, что в Украине не существует ни эффективной методики измерения человеческого капитала в целом и на предприятиях в том числе, ни комплекса мер по его развитию, сохранению и эффективному использованию для экономического роста предприятий и государства. Поэтому это исследование является своевременным и актуальным для предприятий на данном этапе развития отечественной экономики. По нашему мнению, только глубокое изучение зарубежного опыта в данном направлении даст возможность сохранять и накапливать человеческий капитал на отечественных предприятиях и благодаря этому получать прибыль и лидерство на рынке.

Проблемы сохранения, накопления и эффективного использования человеческого капитала эффективно изучаются во всем мире. Авторы теории человеческого капитала, американские ученые Т. Шульц и Г. Беккер доказали, что инвестиции в человека, в частности в его образование, накопление им производственного опыта, охрану его здоровья, мобильность и поиск информации с течением времени оборачиваются в прибыль. Эти ученые рассматривали теорию человеческого капитала как инвестиции в человека, а также рассчитывали уровень отдачи вложенных инвестиций в человека. Альтернативными по отношению к американским исследованиям являются исследования польских ученых, которые отличаются от теории человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера. Автор данного направления исследований человеческого капитала, начатого в 90-х годах XX века в польском городе Кракове, М. Добия представил модель изменения капитала с течением времени [1]. Он доказал, что средняя стоимость постоянной экономической величины равняется 8 % начального человеческого капитала в год. В Российской Федерации исследованием и развитием указанной теории с начала 90 годов прошлого века занимаются такие ученые, как Л. Богомолова, М. Воителев, А. Добрынин, Ю. Дякина, О. Заборовская, Ю. Корчагин, К. Маркарян, В. Сенков, М. Скорев, П. Солодуха, Е. Сумарокова, С. Холонкин, С. Шатилов, В. Щетинин и др. В Беларуси исследователями человеческого капитала являются М. Авилкина [2], А. Акулов [3], Ж. Аникина [4], А. Билевич [5], В. Богатырева [6], А. Бондарь [7], А. Верещагина [8], Т. Глеба [9], П. Демин [10], Л. Козловская [11], И. Корнеев [12], С. Лебедева [13], Н. Маковская [14], И. Удовенко [15] и др. В Украине разработкой методов измерения, управления и инвестирования человеческого капитала занимаются ученые В. Антонюк [16], В. Близнюк [17], О. Головинов [18], Е. Гришнова [19], С. Климко [20], О. Кошулько [21], А. Кудлай [22], Л. Михайлова [23] и др.

Цель данного исследования – определить направления инвестирования человеческого капитала, на основании которых необходимо создать методику измерения его рыночной стоимости на отечественных предприятиях, а также разработать комплекс мер по его развитию, сохранению и эффективному использованию для сохранения конкурентоспособности предприятий на рынке.

Основная часть. Развитие и накопление человеческого капитала на предприятиях возможно при условии постоянного и достаточного уровня инвестирования в него. При исследовании этой проблемы украинскими учеными были определены следующие направления инвестирования в человеческий капитал: в образование, здоровье, мобильность. На наш взгляд, инвестирование в человеческий капитал охватывает, кроме указанных, и другие аспекты развития личности, и должно осуществляться в следующих направлениях:

- в образование, начиная с дошкольного, среднего, среднего специального, высшего и заканчивая получением ученой степени;
- в подготовку на производстве (on - the job training);

- в охрану здоровья – вложения в сохранение (поддержание здоровья путем прохождения медосмотров, визитов к врачам с целью предупреждения различного рода расстройств здоровья), укрепление здоровья (поездки в санатории, посещение курортов, спортивного зала, фитнес-клубов, бассейна) и медицинское страхование, которое является основной формой инвестирования в здоровье в развитых странах мира;
- в культуру;
- в мобильность (поиск и приглашение специалистов на работу, которые являются носителями высококачественного человеческого капитала, необходимого предприятиям: «хед-хантерство» (the hunter heads), страхование по безработице, материальная помощь при увольнении работника);
- в информационное развитие (использование мобильной связи, Интернет-услуги, поездки внутри страны и за границу);
- в подрастающее поколение, в его всестороннее развитие, здоровье и образование, основным источником инвестиций в него является заработная плата родителей.

Кроме указанных направлений инвестирования человеческого капитала предприятиями, его инвестирование осуществляется государством, а также самой личностью.

Таким образом, для определения рыночной стоимости человеческого капитала на предприятиях необходимо создать методику, основанную на инвестициях предприятий, государства и собственно носителей человеческого капитала в образование, мобильность, подготовку на производстве, информационное развитие, оздоровление, культурно-массовые мероприятия.

Методика расчета стоимости капитала образования и подготовки на производстве должна основываться для расчета человеческого капитала каждого работника предприятия на таких элементах, как:

- стоимости высшего образования работника;
- стоимость неполного высшего образования работника;
- стоимость второго высшего образования работника в высших учебных заведениях за счет предприятия;
- стоимость переподготовки, повышения квалификации, стажировок работника.

Капитал здоровья, который формируется на основании вложений предприятий в повышение рыночной стоимости человеческого капитала, содержит:

- расходы на оздоровление работника в санаторно-курортных учреждениях;
- введение медицинской страховки, стоимость которой уплачивает предприятие за каждого работника, желающего ее получить;
- ежегодная материальная помощь на оздоровление работника;
- стоимость ежегодного медосмотра работника.

Определение рыночной стоимости человеческого капитала на предприятиях также содержит определение капитала культуры, включающее расходы на культурно-массовые мероприятия в отчетном году. Кроме того, стоимость человеческого капитала содержит капитал мобильности – затраты на поиск и приглашение специалистов на работу (хед-хантерство). Расходы на хед-хантерство осуществляют те предприятия, которые являются инновационными, мобильными, открытыми к сотрудничеству, креативными, где ценится человеческий капитал работника как один из важнейших ресурсов предприятия. Также в расходы предприятий в повышение рыночной стоимости человеческого капитала мы относим расходы на развитие персонала: расходы на мобильную связь, Интернет, служебные командировки, расходы на транспорт (возмещение топлива) и уровень заработной платы, поскольку она рассматривается нами как инвестиции в развитие человеческого капитала.

Предложенная методика позволит определять рыночную стоимость человеческого капитала работника, что позволит совершенствовать процесс управления им на предприятиях, поскольку без этого не может работать ни одно современное предприятие. Каждый современный топ-менеджер должен знать свои активы, к которым мы относим и человеческий капитал, который, при условии устойчивого инвестирования, будет обеспечивать экономический рост, конкурентоспособность, инвестиционную привлекательность предприятий.

На отечественных предприятиях инвестиции в человеческий капитал могут накапливаться на индивидуальной (персонифицированной) карточке работника, увеличивая тем самым рыночную стоимость его человеческого капитала. Карточка обязательно должна содержать следующие ведомости:

- общие: фамилия, имя, отчество; идентификационный код;
- специальные: образование, стаж, должность; пол, количество детей (для того чтобы определить условную долю заработной платы, которую сможет работник инвестировать в развитие собственного человеческого капитала);
- уровень оплаты труда работника;
- определенную рыночную стоимость человеческого капитала работника.

Персонифицированная карточка может быть создана и использована на предприятиях при условии, если менеджерами высшего звена будет принято обоснованное управленческое решение о целесообразности ее внедрения для предприятий в виде современного программного обеспечения для расчета рыночной стоимости человеческого капитала каждого работника, персонала в целом и уровня вложенных инвестиций в человеческий капитал. В случае если необходимость создания такого программного обеспе-

чения будет доказана, оно объединит отдел развития человеческих ресурсов, планово-экономический отдел, бухгалтерию и профсоюзный комитет, поскольку именно указанные отделы формируют человеческий капитал предприятий. С помощью таких карточек может определяться рыночная стоимость человеческого капитала каждого работника и предприятий в целом за необходимый промежуток времени, на кратко-, средне- и долгосрочную перспективу.

Однако измерения и совершенствования управления человеческим капиталом на предприятиях необходимо не только для внутреннего использования, но и использования этой информации на нескольких иностранных языках для презентации имеющегося уровня человеческого капитала предприятия на семинарах, встречах с потенциальными инвесторами, конференциях, бизнес-форумах с целью укрепления репутации предприятия, увеличения его инвестиционной привлекательности, конкурентоспособности.

Кроме названных преимуществ, предприятие в связи с обнародованием подобной информации может получить и дополнительные конкурентные преимущества, большую прибыль. Примером является шведская страховая компания Skandia, обнародовавшая информацию об уровне собственного интеллектуального и человеческого капитала и получившая признание, дополнительные конкурентные преимущества, в результате чего увеличила свою прибыль в несколько раз.

Вместе с тем совершенствование системы управления человеческим капиталом на предприятиях включает в себя разработку путей повышения эффективности управления человеческим капиталом, который должен быть среди служебных обязанностей работников отдела и лично директора по человеческим ресурсам и представлять собой комплекс мероприятий для развития, накопления и сохранения человеческого капитала, направленных на предотвращение его потери и состоящих из системы юридических, психологических, финансовых и экологических.

К комплексу *юридических мер* относятся:

- поиск и приглашение специалистов на предприятия с ценным человеческим капиталом (хедхантерство);

- создание юридических рычагов защиты (подписание контракта), согласно которому работник, являющийся носителем ценного человеческого капитала для предприятий, обязан отработать 3 – 5 лет согласно объему введенных инвестиций в развитие его человеческого капитала.

Комплекс *финансовых мероприятий* включает систематический анализ роста стоимости человеческого капитала работников среднего и высшего звена и соответствия этому уровню капитала заработной платы работника.

В случае появления их несоответствия, если данный работник является носителем исключительно ценного для предприятий капитала, возникает угроза его потери.

Поэтому в целях недопущения потери ценного человеческого капитала директор по человеческим ресурсам принимает управленческое решение по повышению уровня заработной платы ценному работнику в соответствии с его уровнем человеческого капитала, предварительно обосновав и согласовав это решение с генеральным директором и финансовым директором.

К комплексу *психологических мероприятий* по сохранению человеческого капитала на предприятиях принадлежит разработка комплексных мер по получению информации относительно психологического комфорта в коллективе, видения каждым работником своего места и других в коллективе, видения команды, степени удовлетворенности работой, коллективом, условиями отдыха, труда, жизни, удовлетворенности уровнем заработной платы.

Поэтому к комплексу *психологических мероприятий* по сохранению человеческого капитала на предприятиях мы относим такие методы работы с персоналом, как индивидуальная и групповая беседа, опрос, анкетирование. Применение данных методов работы с персоналом обязательно для работающих низшего, среднего, высшего звена. Ценность комплекса психологических мероприятий по эффективному управлению персоналом и тем самым сохранению качественного человеческого капитала заключается в следующем: во-первых, соответственно к полученным результатам директором по человеческим ресурсам отдельные работники низшего звена могут быть отнесены в резерв работников среднего звена, а из числа работников среднего звена может быть создан резерв работников высшего; во-вторых, предложенные методы могут выявить и оперативно решить психологические проблемы в коллективе: отношений, психологического дискомфорта, конфликтов. Наиболее действенным из названных методов мы считаем анкетирование. По нашему мнению, его необходимо применять систематически (ежеквартально) для того, чтобы иметь возможность анализировать состояние персонала на предприятии, его планов и проблем.

Комплекс *экологических мероприятий* включает разработку и проведение семинаров, лекций, совещаний в связи с необходимостью соблюдения условий труда на предприятии.

Одним из современных организационно-экономических механизмов совершенствования системы управления человеческим капиталом на предприятиях может стать разработка и внедрение программы оценки работников предприятия на соответствие занимаемым должностям, поскольку менеджеры и специалисты высшего звена, которые не обладают знаниями, умениями и навыками, необходимыми на конкретной должности, другими словами, имеют недостаточный объем качественного человеческого капитала, не могут занимать должность менеджеров.

На зарубежных предприятиях используются программы, разработанные экспертами для оценки специалистов, в первую очередь руководящего звена, содержащих набор вопросов, ответ на каждый из которых разделен на несколько уровней сложности. Программа предусматривает получение ответов на следующие основные вопросы о специалисте, который проходит тестирование: что он умеет и знает; что обязан уметь и знать, занимая руководящую должность, какие он видит пути для усовершенствования и накопления собственного человеческого капитала.

Учитывая зарубежный опыт, в целях повышения эффективности управления человеческим капиталом на отечественных предприятиях необходимо разработать и применять стандарты соответствия занимаемой должности (программу оценки специалистов), что может содержать критерии оценки от 0 до 10 баллов и отвечать на такие вопросы:

- каким объемом человеческого капитала обладает работник;
- каким объемом человеческого капитала должен обладать работник согласно стандартам занимаемой должности;
- какие имеет работник знания, умения, навыки в соответствии со стандартами;
- какими обязан обладать работник знаниями, умениями, навыками в соответствии со стандартами;
- какой уровень компетенции имеется у работника;
- уровень компетенции, который должен быть у работника в соответствии с занимаемой им должностью;
- видение путей повышения собственного профессионального уровня работника.

В случае если работник не соответствует занимаемой должности, он самостоятельно выбирает направления профессионального роста и четко придерживается их выполнения.

По результатам оценивания ответов работника должна быть создана диаграмма соответствия работником занимаемой должности, которая даст полное представление о росте его компетентности и о темпах накопления им человеческого капитала за время его пребывания на занимаемой должности.

В случае если компетентность работника в течение длительного периода не возросла и его уровень человеческого капитала не соответствует занимаемой должности, он должен быть отстранен от занимаемой должности на предприятии.

Заключение. Для того чтобы систематически совершенствовать управление человеческим капиталом и благодаря этому получать дополнительную прибыль, необходимо на современных предприятиях внедрять инновационно-инвестиционный менеджмент персонала, который является носителем ценного человеческого капитала. Для этого необходимо:

- 1) создавать и реализовывать на предприятиях комплексы мероприятий, которые позволят предприятиям избежать потерь человеческого капитала;
- 2) внедрять инновационные механизмы менеджмента персонала, вкладывать инвестиции в человеческий капитал работников;
- 3) разработать программное обеспечение на предприятиях, что позволит автоматически определять рыночную стоимость человеческого капитала для внутреннего анализа его состояния и перспектив развития, а также для использования в виде инновационной отчетности для представления рыночной стоимости человеческого капитала на различных форумах, семинарах, встречах, совещаниях с целью повышения конкурентоспособности, инвестиционной привлекательности, доходности предприятий;
- 4) с целью подбора и усовершенствования человеческого капитала на предприятиях создать программу оценки специалистов на соответствие занимаемым должностям, что может представлять собой набор вопросов, которые предусматривают определение уровня существующего человеческого капитала работника и необходимого на конкретной должности;
- 5) систематически анализировать растущий объем человеческого капитала работников и совершенствовать управление этим капиталом путем поиска и внедрения инновационных методов, передового зарубежного опыта на предприятиях с целью роста их конкурентоспособности, доходности, а также инвестиционной привлекательности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Dobija, M. How to Place Human Resources into the Balance Sheet / M. Dobija // Journal of Human Resource Costing & Accounting. – 1998. – Vol. 3, № 1. – P. 83 – 92.
2. Авилкина, М.А. Инновация в свете теории человеческого капитала / М.А. Авилкина // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д. Экономические и юридические науки. – 2009. – № 4. – С. 82 – 87.
3. Акулов, А.В. Особенности развития и экономическая эффективность инвестиций в интеллектуальный капитал / А.В. Акулов // Весн. Магілёўск. дзярж. ун-та імя А.А. Куляшова. – 2006. – № 1(23). – С. 66 – 69.
4. Аникина, Ж.П. Воспроизводство человеческого капитала как фактор экономического роста / Ж.П. Аникина // Весн. Беларус. дзярж. ун-та. Сер. 3: Гісторыя. Філасофія. Псіхалогія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Права. – 2008. – № 1. – С. 67 – 70.

5. Билевич, А.В. Знание как фактор роста национального богатства страны / А.В. Билевич // Весн. Беларус. дзярж. ун-та. Сер. 3: Гісторыя. Філасофія. Псіхалогія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Права. – 2006. – № 2. – С. 108 – 114.
6. Богатырева, В.В. Человеческий капитал как значимая часть активов организации / В.В. Богатырева // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. D. Экон. и юрид. науки. – 2007. – № 4. – С. 2 – 9.
7. Бондарь, А.В. Мировой рынок труда в условиях глобализации и особенности развития его белорусского сегмента / А.В. Бондарь. – Минск: БГЭУ, 2005. – 155 с.
8. Верещагина, А.Л. Роль человеческого капитала в формировании доходов населения Республики Беларусь / А.Л. Верещагина // Беларус. экон. журнал. – 2005. – № 3. – С. 101 – 110.
9. Глеба, Т.И. Воспроизводство капитала Республики Беларусь: дис. ... канд. экон. наук / Т.И. Глеба; БГУ. – Минск, 2003. – 129 с.
10. Демин, П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции Республики Беларусь / П. Демин // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2003. – № 3. – С. 87 – 92.
11. Козловская, Л.В. Человеческий капитал как фактор территориальной организации промышленности Беларуси на этапе инновационного развития / Л.В. Козловская // Вестн. Белорус. гос. ун-та. Сер. 2. Химия. Биология. География. – 2008. – № 1. – С. 96 – 100.
12. Корнеев, И.В. Демографические аспекты формирования человеческого капитала в Беларуси / И.В. Корнеев // Вестн. Белорус. гос. экон. ун-та. – 2005. – № 6. – С. 5 – 9.
13. Лебедева, С.Н. Комплексная оценка человеческого капитала и приоритетные направления его развития в сельском хозяйстве / С.Н. Лебедева // Беларус. экон. журнал. – 2008. – № 4. – С. 46 – 58.
14. Маковская, Н.В. Анализ человеческого капитала в условиях транзитивной экономики / Н.В. Маковская // Весн. Магілёўск. дзярж. ун-та імя А.А. Куляшова. – 2004. – № 2 – 3(18). – С. 72 – 78.
15. Удовенко, И.М. Проблемы развития человеческого капитала: опыт США и возможности его использования в Беларуси / И.М. Удовенко // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2004. – № 4. – С. 3 – 11.
16. Антонюк, В. Основные направления укрепления социально-экономических основ формирования человеческого капитала в Украине / В. Антонюк // Украина: аспекты труда. – 2006. – № 2. – С. 39 – 47.
17. Близнюк, В.В. Человеческий капитал как фактор экономического развития / В.В. Близнюк // Экономика и прогнозирование. – 2005. – № 2. – С. 64 – 78.
18. Головинов, О.Н. Человеческий капитал в системе производственных отношений: моногр. / О.Н. Головинов. – Донецк: ДонДУЭТ, 2004.
19. Гришнова, Е.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического и социального прогресса / Е.А. Гришнова // Сб. тр. Черкасск. инж.-технолог. ин-та. Сер. Экон. науки. – Черкассы: ЧИТИ, 2000. – С. 15 – 20.
20. Климко, С.Г. Человеческий капитал: мировой опыт и Украина / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.А. Сизоненко. – Киев: Основа, 2006.
21. Кошулько, О.П. Усовершенствование системы управления человеческим капиталом на предприятиях путем внедрения современных организационно-экономических механизмов / О.П. Кошулько // Экономика. Финансы. Право. – 2008. – № 10. – С. 7 – 11.
22. Управление человеческим капиталом предприятия: науч. изд. / И.В. Журавлева, А.В. Кудлай. – Харьков: ХНЭУ, 2004.
23. Михайлова, Л. Человеческий капитал в системе социально-экономических категорий / Л. Михайлова // Сб. тр. Черкас. гос. технолог. ун-та. Сер. Экон. науки. Вып. 8. – Черкассы: ЧГТУ, 2003. – С. 283 – 287.

Поступила 17.06.2011

INNOVATIVE APPROACH TO IMPROVEMENT OF HUMAN CAPITAL MANAGAMENT AT THE MODERN ENTERPRISES

O. KOSHULKO

In this report the innovative approaches to improving human capital management system for modern enterprises are analysed, the areas of human capital investment for creation a market value measuring method for the human capital at domestic enterprises are determined, a set of measures for its development, retention and efficient use for maintaining the competitiveness of enterprises on the market is developed.